

A study of dispatch workers and regular employees in organization commitment and organizational citizenship behavior...

方鳳珠、陳月娥

E-mail: 9608181@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Due to globalization effect and internationalization competition, cost down to strengthen core competition, and more flexible manpower utilization and share employer's duty and risk. Enterprise hire dispatch workers have double growth in 3 years. This research will study the difference between dispatch workers and regular employees in organization commitment and organizational citizenship behavior. The research samples investigated from enterprise in central district company of Taiwan which has hired dispatch workers. Total sending 478 questionnaires, and returned 377 are valid. This study is analyzed by variance to analyze samples depend on organization characteristic and individual characteristic factor to analyze the variation between dispatch workers and regular employees in organization commitment and organizational citizenship behavior. This study finds that there are significant differences in organization commitment behavior due to staff difference identity and individual characteristic; organizational citizenship behaviors also have significant differences results. Regular employees have better organization commitment if they are over 30 years old, married, and working over 2 years. Moreover, dispatch workers have better organization commitment if their education degree under senior high school, salary above NT\$25,000, and working less than 1 year. Regular employees have better organizational citizenship behavior if they are married, supervisor, and working over 2 years. Dispatch workers have better organizational citizenship behavior if they are over 40 years old, married and salary above NT\$25,000.

Keywords : Dispatch Workers, Organization Commitment, Organizational Citizenship Behavior

Table of Contents

中文摘要	iii	英文摘要	iv	誌謝辭	vi	內容目錄	vii
.....	vii	圖目錄	ix	表目錄	x	第一章 緒論	x
.....	1	第一節 問題背景與研究動機	1	第二節 研究目的	3	第三節 研究流程	3
.....	3	第四節 名詞解釋	5	第二章 理論探討與文獻回顧	10	第一節 勞動派遣現況	10
.....	10	第二節 組織承諾	17	第三節 組織公民行為	26	第三章 研究設計與方法	34
.....	34	第一節 研究架構	34	第二節 研究假設	35	第三節 研究對象	41
.....	41	第四節 研究方法	41	第五節 變項操作性定義	42	第六節 資料分析	48
.....	48	第四章 實證結果分析	51	第一節 樣本特徵分析	51	第二節 各構面信度分析	60
.....	60	第三節 各研究變項之相關分析	62	第四節 各研究變項之差異分析	76	第五章 結論與建議	102
.....	102	第一節 研究結論	102	第二節 建議	112	第三節 後續研究建議	114
.....	114	參考文獻	116	附錄 問卷	122		

REFERENCES

- 一、中文部分 [1] 丁虹(1987), 企業文化與組織承諾關係之研究, 政治大學企管研究所未出版博士論文。
- [2] 尹衍樑(1988), 組織變革策略對組織承諾影響之研究, 政治大學企管研究所未出版博士論文。
- [3] 王韻涵(2004), 派遣勞工與正職員工間衝突情形之研究 - 自派遣勞工角度分析, 中正大學勞工研究所未出版碩士論文。
- [4] 行政院勞工委員會(1996), 民營事業單位僱用中高齡員工及派遣人力調查報告, 台北:行政院勞工委員會。
- [5] 行政院勞工委員會(2000), 勞動市場彈性化與非典型僱用, 台北:行政院勞工委員會。
- [6] 行政院勞工委員會(2004), 服務業發展綱領及行動方案, 台北:行政院經濟建設委員會。
- [7] 行政院勞工委員會(2004), 人力派遣服務業發展綱領及行動方案, 台北:行政院經濟建設委員會。
- [8] 行政院勞工委員會(2006), 派遣勞工權益參考手冊, 台北:行政院勞工委員會。
- [9] 行政院勞工委員會(2006), 勞動派遣業營運狀況調查報告, 台北:行政院勞工委員會。
- [10] 行政院勞工委員會(2006), 職類別薪資調查報告, 台北:行政院勞工委員會。
- [12] 成之約(1998), 淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響, 就業與訓練, 16(6), 3-11。
- [13] 吳雯芳譯(2003), 人力資源外包策略, 中國人民大學出版社。

- [14] 邱祁豪(2003)，台灣勞動派遣法制化之研究，台北市:致良出版社。
- [15] 林淑姬(1992)，薪酬公平、程序公平與組織承諾、組織公民行為關係之研究，政治大學企管研究所未出版博士論文。
- [16] 林詩涵(2004)，角色界定與組織公民行為之關聯性探討，東華大學企管系未出版碩士論文。
- [17] 林明謀(1999)，高科技產業員工生涯發展之探討-以資訊業為例，成功大學企業管理研究所未出版碩士論文。
- [18] 林良楓(1984)。會計師事務所查帳員工作滿足與組織承諾之研究，政治大學會計研究所未出版碩士論文。
- [19] 周信旗(2002)，人力資源彈性化任用管理之研究-以我國派遣勞動為例，中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
- [20] 邱駿彥(2000)，勞工派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例，台灣勞動法學會學報，1，2-68。
- [21] 許道然(2001)，公部門組織信任與組織公民行為關係之研究，政治大學未出版博士論文。
- [22] 曹采華(2002)，員工特徵對工作滿意、組織承諾、組織公民行為、工作績效的影響-以派遣人員為例，中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
- [23] 張嘉娟(2004)，員工內部行銷知覺、企業文化差異知覺與組織承諾之關聯性研究-以集團企業子公司為研究對象，中原大學企業管理學系未出版碩士論文。
- [24] 楊朝安(2004)，人力派遣大革命，台北市:才庫人力資源事業群。
- [25] 楊語芸譯(K. Deaux, F. C. Dane & L. S. Wrightsman 原著)，(1997)，90年代社會心理學，五南圖書出版有限公司。
- [26] 鄭伯勳(2003)，組織忠誠、組織承諾及組織公民行為研究之回顧與前瞻:個人層次，台北縣:五南出版社。
- [27] 鄭津津(2000)。美國派遣勞動法制之研究。台灣勞動法學會學報，1，123-150。
- [28] 蔡家蕙(2004)，派遣勞工之程序公平知覺、組織承諾與組織公民行為關係之研究，嘉義大學管理研究所未出版碩士論文。
- [29] 賴明政(2004)，企業倫理行為、組織承諾、工作滿足與組織公民行為關係之研究，企業管理學報，60，32-60。
- [30] 謝英彥(2004)，圖書館應用人力派遣模式之初探，中國圖書館學會會報，73，165-174。二、英文部分 [1] Allan, p. S. (1998). Job motivation of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers? *Journal of Employment Counseling*, 1(35), 169-178.
- [2] Blau, G..(2003). Testing for a Four Dimensional Structure of Occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76, 469-488.
- [3] Dyne, L.V., Ang, S. (1998). Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 1(41), 692-703.
- [4] Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- [5] Kidder, D. L. (1995). On call or answering a calling? Temporary nurses and extra-role behaviors. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Vancouver.
- [6] Kotter, J. P. (1973). The Psychology Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, 8(3), 92-114.
- [7] Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 62-89.
- [8] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three components conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- [9] Mowday, R. T., Porter L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York : Academic Press..
- [10] Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, [11] Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*. P.462.
- [12] Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational. *Administrative Science quarterly*, 22, 46-56.
- [13] Smith, C. A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: it ' s nature and antecedents. *The Journal of Psychology*, 68, 653-663.
- [14] Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.